

# 広島大学学術情報リポジトリ

## Hiroshima University Institutional Repository

Title	看護師の職場における対人ストレスに関する研究：組織風土と自己愛傾向が及ぼす影響
Author(s)	神宮寺, 陽子
Citation	広島大学大学院人間社会科学研究科紀要. 総合科学研究, 1 : 11 - 12
Issue Date	2020-12-31
DOI	
Self DOI	
URL	<a href="https://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/00050549">https://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/00050549</a>
Right	掲載された論文, 研究ノート, 要旨などの著作権・著作権は広島大学大学院人間社会科学研究科に帰属する。©2020 Graduate School of Humanities and Social Sciences, Hiroshima University. All rights reserved.
Relation	



# 看護師の職場における対人ストレスに関する研究

## —組織風土と自己愛傾向が及ぼす影響—

神宮寺 陽子

広島大学大学院総合科学研究科

## The Research About Interpersonal Stress in Workplaces of Nurses: Effects of an organizational climate and a narcissistic personality

JINGUJI Yoko

Graduate School of Integrated Arts and Sciences, Hiroshima University

### 論文の要旨

高齢化社会がさらに進み、高齢者医療を中心に看護へのニーズが高まっている。看護師の需要が高まっているものの、看護師の絶対数の不足が予測され、2025年には約20万人もの看護師が不足するという試算もなされている。看護師不足の主たる原因は離職であり、離職の大きな要因は、職場の人間関係にある。職場の人間関係は、看護師にとってストレスとなることが考えられる。本研究では、職場の組織風土や自己愛傾向者の存在に着目し、看護師の感情コントロールやコーピングを経てストレスに及ぼす影響過程を明らかにするものである。

第1章では、看護師をとりまく状況に関する先行研究のレビューを行い、看護師の職場の対人関係上の問題やストレスにおける本研究の着眼点を述べた。看護師の対人関係は、患者やその家族との関係だけでなく、職場の医療スタッフとの関係も重要である。看護師は、職場の医療スタッフとの対人関係を良好に維持するために、感情労働

に相当する感情コントロールを行い、コーピングを採用して対応していると考えられる。しかし、その対応がストレスにつながる可能性がある。職場の対人ストレスとして、職場の組織風土と対人行動に問題のある医療スタッフの存在をとりあげる。組織風土とは、組織メンバーが認知する仕事環境であり、組織メンバーの行動パターンに影響を及ぼす要因として捉えられ、ストレスの原因にもなりうる。また、対人行動に問題のある医療スタッフの存在は、共感性の欠如が特徴であり、相手を思いやれずに対人関係が築けないことから、自己愛傾向者の存在に類似した特徴と言える。本研究では、看護師の職場における対人ストレス過程において、感情コントロールやコーピングを経てストレスに及ぼす影響過程を明らかにすることを目的とした。

第2章(研究1)では、看護師の職場における対人関係上の問題を明らかにすることを目的とした。看護師206名を対象として、看護実践における対人関係の難しさに関する自由記述を対人関係の対象者ごとに行わせた。その結果、看護師は、

看護の対象である患者やその家族よりも、上司や同僚、他職種スタッフといった職場の医療スタッフとの対人関係にストレスを感じていた。そして、特に上司に対してストレスを感じていた。また、看護師の職場の対人関係上の問題は、コミュニケーションが十分にとれていない“コミュニケーション不足”や業務遂行困難感といった“業務困難”，互いのことが理解できない“相互理解困難”，パワーハラスメントやモラルハラスメントを受けたといった“ハラスメント被害”，相手の行動に不快感を抱く“苦手意識”の5つであることが明らかになった。

第3章（研究2）では、自己愛傾向の持つ特徴と対人恐怖心性が情動的共感性へ及ぼす影響について検討することを目的とした。対人行動において、過敏型自己愛者は共感的な態度を示し、誇大型自己愛者は冷淡な態度と他者に影響を受けた態度を示すことがわかった。職場に自己愛傾向者が存在することは、職場の対人関係上の問題を引き起こすことにつながり、看護師の対人ストレスの要因となることがわかった。

第4章（研究3）では、職場の組織風土や自己愛傾向者の存在および看護師の感情コントロールとの関連を明らかにすることを目的とした。分析の結果、自己愛傾向者の存在は、組織の機能不全を引き起こし、その結果として「表出抑制」を促進させていることがわかった。また、自己愛傾向の「対人恐怖」のみが「感情創出」を抑制させているものの、自己愛傾向者の存在は、直接・間接的に「感情創出」を促していることがわかった。そして、自己愛傾向者の存在は直接的に、また組織の機能不全を介して間接的に「探索的表出」を促進していることがわかった。「組織の健全性」も「探索的表出」を促進させていた。自己愛傾向者の存在は組織の機能不全を招く原因となり、自己愛傾向者の存在と組織の機能不全状態はともに看護師の感情コントロールを生じさせる原因となっていることが明らかになった。

第5章（研究4）では、看護師の感情コントロールとコーピングの採用およびストレス反応と

職務満足感の関連を明らかにすることを目的とした。職場の対人関係において、感情の「表出抑制」と「感情創出」の感情コントロールを行うことは、直接的にストレス反応を高めることがわかった。

「表出抑制」の感情コントロールは周囲にサポートを求めることを抑制し、「感情創出」の感情コントロールは周囲にサポートを求めることを促進させていた。周囲にサポートを求める方略は職務満足感を促進させるものの、ストレス反応には関連しないことがわかった。また、対人ストレスコーピングのうち、積極的に問題に取り組む方略は感情コントロールとの関連がなく、ストレス反応を直接低減させることがわかった。

第6章では、総合考察として、第2章から第5章までで得られた一連の結果を総括した。職場の自己愛傾向者の存在や組織風土は、看護師の対人ストレスの原因になること、自己愛傾向者の存在は組織の機能不全を引き起こし、看護師の感情コントロールとしての感情抑制を促進させ、ストレス反応を高めることがわかった。また、感情抑制の感情コントロールを促進させることは、周囲にサポートを求めるコーピングを抑制させていた。感情抑制を行っても、周囲にサポートを求めるコーピングが採用できるのであれば、職務満足感に結びつくことがわかった。看護師の感情抑制の感情コントロールはストレス反応を高めることから、個人が感情コントロールをしていることを自覚してコーピングを採用することや、スタッフ間のコミュニケーションをはかりやすくお互いがサポートし合える職場環境に改善することで、過度の感情コントロールを行うことを防げると考えられる。看護師のコーピングスキルの向上や支持的な組織風土に改善するといった職場環境への介入アプローチが効果的である可能性が示唆された。